

Ein praktischer Leitfaden

Online-Vorstellungsgespräche im Sanitätshaus



von Lutz-Martin Busch, HiTec Consult GmbH (Bad Nauheim)

Die Corona-Pandemie hat Unternehmen, Personalberater und Bewerber in die Welt der Online-Bewerbungsgespräche gezwungen – ein Trend, der möglicherweise auch nach Abklingen der Pandemie Bestand haben könnte. Was gilt es hier für die handelnden Personen zu beachten?

Im Folgenden ein kleiner Leitfaden für ein gelingendes virtuelles Bewerbungsgespräch mit besonderem Bezug auf den Sanitäts-Fachhandel.

Hard- & Software

Sie benötigen einen PC oder Laptop mit Kamera und Mikrofon, deren Wiedergabequalität Sie unbedingt vorher testen sollten. Eine häufige Fehlerquelle liegt in der Einstellung des Mikrofons (Lautstärke an/aus). Außerdem ist eine stabile WLAN-Verbindung nötig.

Klären Sie mit Ihrem Gesprächspartner, mit welcher Software (z. B. Skype, Teams, Zoom, WebEx, Jitsi) das Gespräch stattfinden soll; Bewerber sollten einen privaten Account anlegen und nicht den geschäftlichen Microsoft Teams Account für diese Gespräche nutzen. Denn eventuell hat der Arbeitgeber Zugriff auf den Account oder es könnten Gesprächstermine z. B. im Outlook-Kalender erscheinen.

Arbeitgeber und Bewerber sollten sich mit den Möglichkeiten und Schaltflächen der ausgewählten Software vertraut machen: Bildschirm teilen, Dokumente einblenden. Das gilt insbesondere für die Seite des Einstellenden, falls man z. B. ein Organigramm zeigen möchte.

Testen Sie einzelne Komponenten vor dem Gespräch, damit Sie sich während des Gesprächs auf das Wesentliche konzentrieren können und keine Überraschungen erleben.

Vorbereitung

- Planen Sie genügend Zeit für das Gespräch ein.
- Bereiten Sie sich auf Ihren Gesprächspartner bzw. das Unternehmen vor. Notieren Sie sich sowohl als Einstellender als auch als Bewerber im Vorfeld Fragen, die Sie gerne zum Kandidaten bzw. Unternehmen stellen möchten, und machen Sie sich im Verlauf des Gesprächs sichtbar Notizen. Dies zeigt Ihrem Gegenüber Ihr Interesse am Unternehmen und der Aufgabe. Die Vertreter des Unternehmens wiederum signalisieren Interesse am Bewerber.
- Der Rahmen für das Gespräch sollte stimmen und professionell wirken. Das gilt für beide Seiten! Empfehlenswert sind ein ruhiger Ort (im Unternehmen sollte dies ein Besprechungsraum und kein Büro sein) und ein neutraler Hintergrund, oder Sie nutzen die Möglichkeit, einen virtuellen Hintergrund einzublenden. Der Raum sollte gut ausgeleuchtet sein, vermeiden Sie Schatten im Gesicht.
- Unternehmen sollten dazu im Vorfeld klären, wer an dem Gespräch teilnimmt und wie man sich vor dem Bildschirm platziert, damit die Teilnehmer gesehen werden können.
- Testen Sie die Kameraeinstellung und wie Sie auf dem Bildschirm wirken. Die Einstellung sollte nicht nur einen Ausschnitt vom Gesicht in Großaufnahme zeigen, sondern möglichst den gesamten Oberkörper.

Äußeres Erscheinungsbild wie in klassischen Gesprächen

Ihre Kleidung sollte dem Anlass entsprechend professionell sein, nicht zu locker – auch wenn es sich hier nicht um ein persönliches Gespräch handelt. Lassen Sie sich nicht durch die Bequemlichkeit eines virtuellen Meetings zu einer übersteigert lockeren Kleidung verleiten.

Achten Sie darauf: In einem Video-Gespräch kommt es sehr auf Ihre Sprech- und Hörkompetenz an – mehr als in einem persönlichen Gespräch. Sie müssen deutlich sprechen, gegebenenfalls auch lauter und langsamer als sonst. Sind am Gespräch mehrere Gesprächspartner beteiligt, entstehen oft Unsicherheiten darüber, wer wann spricht. Hier können kleine Handzeichen helfen. Selbstverständlich sollte das Handy nicht während des Gesprächs klingeln, andere Nebengeräusche dürfen das Gespräch nicht stören.

Darauf sollten Firmen explizit achten:

- Verfügt die Firma bereits über ein Video-Konferenzsystem, beispielsweise über Microsoft-365 Accounts?
- Gibt es eingeschränkte Rechte – wer kann die Software installieren?
- Position des Datenschutzbeauftragten dazu – gibt es rechtliche Beschränkungen? Plattformen auf ausländischen Servern wären unter Umständen nach DSGVO problematisch.
- Schulungsbedarf für Personaler & ggf. Fachvorgesetzte zur Nutzung.
- Instruktionsmaterial für die Kandidaten.

- Bei Kandidaten, die keine entsprechende Medienkompetenz im Bereich IT, Internet etc. mitbringen, weil sie z. B. einen starken pflegerischen oder handwerklichen Hintergrund haben, sollten Sie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Videokonferenz verfassen oder nach Rücksprache mit dem Kandidaten zur Not auf vertrautere Lösungen wie WhatsApp oder Facetime zurückgreifen.
- Was tun bei technischen Problemen? (Telefon als Ausweich-Lösung)
- Bei den Videokonferenzen standardmäßig den Hintergrund durch eine Grafik ersetzen oder sicherstellen, dass keine Rechnungen, Rezepte bzw. etwaige andere Unterlagen mit personenbezogenen Daten sichtbar sind. Gerade im Alltag eines Sanitätshauses kann dies immer wieder vorkommen.
- Stellen Sie sicher, dass vor einer Videokonferenz immer alle Programme mit personenbezogenen Daten auf dem PC geschlossen werden – insbesondere, wenn Sie für eine Präsentation ihren Bildschirm freigeben wollen.

Ein Nachteil ist, dass die Kandidaten nicht vollständig erfasst werden: Der Gesamteindruck (Schwingungen, Aura, Gestik) fehlt. Ein weiterer Nachteil ist, dass sich Kandidaten eher interessiert zeigen, weil sie anscheinend weniger Aufwand haben, aber im späteren Verlauf dann abspringen könnten.

Die Testung von praktischem Wissen etwa der Geschicklichkeit im Umgang mit Orthetik etc. kann in einer Videokonferenz nicht spontan „am Objekt“ durchgeführt werden. Sollten Sie solche Elemente üblicherweise im Gespräch überprüfen, machen Sie sich im Vorfeld Gedanken, wie Sie das alternativ validieren können. Kennt der Orthopädietechniker die technischen Knackpunkte, weiß er, worauf er achten muss, oder kann er das Vorgehen auch virtuell demonstrieren?

Emotionale Nähe zum Unternehmen vermitteln

In einem Präsenzggespräch kann der Kandidat das Unternehmen auch physisch erfahren und die Interaktion der Mit-

arbeiter untereinander erleben. Er bekommt einen qualitativen Eindruck vom Unternehmen und der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, da z. B. ein Sanitätshaus kein anonymer Konzern ist, sondern Patienten konkret hilft, das Leben zu verbessern.

In einer Videokonferenz muss dies über die Gesprächspartner transportiert werden. Es ist daher sinnvoll, der Vorstellung der eigenen Person, des Teams und des Unternehmens mehr Raum zu geben. Dabei sollte man versuchen, den Kandidaten auch emotional abzuholen. Hierdurch erhöhen sich die Bindung des Kandidaten an das Unternehmen und die Verbindlichkeit im Rekrutierungsprozess.

Ohne persönliche Vorstellung geht es nicht

Im weiteren Verlauf (meist 3. Gesprächsrunde) werden ohnehin persönliche Gespräche gewünscht. Kaum ein Arbeitsvertrag wird ohne echtes Kennenlernen geschlossen. Ehrlicherweise ist daher sogar in den meisten Fällen ein verlängerter Einstellungsprozess zu erwarten. ◀

MTD-Online-Seminar

Der große MDR-Check – worauf es für Fachhandel und Vertrieb ankommt mit Dr. Volker Lücker (WIEDERHOLUNG)



Aufgrund der hohen Nachfrage findet das Online-Seminar nochmals statt: **Donnerstag, 11. Februar 2021.**

Von 14 bis 16 Uhr schärft der Fachanwalt für Medizinrecht Dr. Volker Lücker (Kanzlei Lücker MP-Recht) den Blick für die mit der MDR und dem MPDG verbundenen zentralen Punkte, auf die Fachhandel und Vertrieb achten müssen. Im Mittelpunkt stehen folgende Themen:

- Definition des Händlers/Rolle als Quasihersteller
- Pflichtenkatalog für Händler (allgemeine Sorgfaltspflichten, Überprüfungspflichten, Abgabeverbot, weitere Pflichten hinsichtlich Handhabung des Medizinproduktes, Marktüberwachung und Vigilanz sowie Rückverfolgbarkeit von Produkten)
- Qualifikation MP-Berater
- Wichtige Übergangsfristen (MDD und MDR) bezüglich Handel mit Produkten

Melden Sie sich jetzt an unter:

www.mtd.de/MDR-MPDG

Bei Fragen steht Ihnen Frau Cuni gerne zur Verfügung:
cuni@maurer-fachmedien.de | Telefon: 07331 30708-31

Preise:

Abonnenten: 85,- € zzgl. MwSt.
Nicht-Abonnenten: 105,- € zzgl. MwSt.